

SUBGERENCIA DE PREVENCIÓN E INTEGRIDAD
INFORME DE ORIENTACIÓN DE OFICIO
N° 790-2024-CG/PREVI-SOO

ORIENTACIÓN DE OFICIO
HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO
SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA, LIMA

**“GESTIÓN DE LA INCORPORACIÓN LABORAL DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR
PÚBLICO”**

PERÍODO DE EVALUACIÓN:
DEL 3 DE ENERO AL 30 DE SETIEMBRE DE 2023

TOMO I DE I

LIMA, 24 DE ENERO DE 2024

INFORME DE ORIENTACIÓN DE OFICIO
N° 790-2024-CG/PREVI-SOO

**“GESTIÓN DE LA INCORPORACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EN EL SECTOR PÚBLICO”**

ÍNDICE

	N° Pág.
I. ORIGEN _____	1
II. SITUACIÓN ADVERSA _____	1
III. DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN QUE SUSTENTA LA ORIENTACIÓN DE OFICIO _____	7
IV. CONCLUSIÓN _____	7
V. RECOMENDACIONES _____	7
APÉNDICE N.° 1 _____	9

INFORME DE ORIENTACIÓN DE OFICIO
N° 790-2024-CG/PREVI-SOO

**“GESTIÓN DE LA INCORPORACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EN EL SECTOR PÚBLICO”**

I. ORIGEN

El presente informe se emite en mérito a lo dispuesto por la Subgerencia de Prevención e Integridad de la Contraloría General de la República, servicio que ha sido registrado en el Sistema de Control Gubernamental – SCG con la orden de servicio n.° 02-C370-2024-596, en el marco de lo previsto en la Directiva n.° 013-2022-CG/NORM “Servicio de Control Simultáneo” aprobada mediante Resolución de Contraloría n.° 218-2022-CG de 30 de mayo de 2022 y modificatorias.

II. SITUACIÓN ADVERSA

De la revisión efectuada a los procesos de selección y vinculación de los recursos humanos, se ha identificado una situación adversa que amerita la adopción de acciones que permitan asegurar la continuidad del macroproceso de la Gestión de la Incorporación de los Recursos Humanos, por parte de la Entidad.

La situación adversa identificada se expone a continuación:

EL PORCENTAJE DE LA CUOTA DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO ES MENOR A LA ESTABLECIDA POR LEY, LO QUE AFECTA LA PARTICIPACIÓN E INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, ADEMÁS DE GENERAR EL RIESGO POTENCIAL DE SANCIONES PECUNIARIAS ANTE EL INICIO DE PROCEDIMIENTOS SANCIONADORES POR EL CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD (CONADIS) EN EL MARCO DE LA NORMATIVA VIGENTE.

a) Condición:

Respecto al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos – SAGRH.

El Decreto Legislativo n.° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Recursos Humanos¹ (en adelante Decreto Legislativo n.° 1023), define al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante SAGRH), como aquel que establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; y, comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos.

¹ Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 21 de junio de 2008.

Asimismo, señala que están sujetas al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, todas las entidades² de la administración pública señaladas en el Artículo III del Título Preliminar de la Ley n.º 28175, Ley Marco del Empleo Público³, de conformidad con la Constitución Política del Perú y la ley.

También, que integran el SAGR⁴:

- a) La Autoridad, la cual formula la política nacional del servicio civil, ejerce la rectoría del Sistema y resuelve las controversias.
- b) La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos o la que haga sus veces, del Ministerio de Economía y Finanzas, la cual implementa la gestión fiscal de los recursos humanos.
- c) Las oficinas de Recursos Humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, que constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema.

Al respecto, señala que la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR⁵, es el Organismo Técnico Especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, con personería jurídica de derecho público interno, con competencia a nivel nacional y sobre todas las entidades de la administración pública, asumiendo la calidad de ente rector del SAGR.

El SAGR, está conformado por 7 subsistemas y 23 procesos, conforme lo establece la Directiva n.º 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva n.º 238-2014-SERVIR-PE de 10 de noviembre de 2014 (en adelante Directiva n.º 002-2014-SERVIR/GDSRH), los cuales se presentan en el gráfico siguiente:

² **Ley n.º 28175, Ley Marco del Empleo Público**

Artículo III.- Ámbito de aplicación:

La presente Ley regula la prestación de los servicios personales, subordinada y remunerada entre una entidad de la administración pública y un empleado público, cualquiera fuera la clasificación que éste tenga, y la parte orgánica y funcional de la gestión del empleo público. Para efectos de la presente Ley son entidades de la administración pública:

1. El Poder Legislativo, conforme a la Constitución y al Reglamento del Congreso de la República.
2. El Poder Ejecutivo: ministerios, organismos públicos descentralizados, proyectos especiales y, en general, cualquier otra entidad perteneciente a este Poder.
3. El Poder Judicial, conforme a lo estipulado en su ley orgánica.
4. Los Gobiernos Regionales, sus órganos y entidades.
5. Los Gobiernos Locales, sus órganos y entidades.
6. Los organismos constitucionales autónomos.

En el caso de los funcionarios públicos y empleados de confianza, esta norma se aplicará cuando corresponda según la naturaleza de sus labores. No están comprendidos en la presente Ley los miembros de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú. Su personal civil se rige por la presente Ley en lo que corresponda, salvo disposición contraria de sus respectivas leyes orgánicas. Los trabajadores sujetos a regímenes especiales se regulan por la presente norma y en el caso de las particularidades en la prestación de su servicio por sus leyes específicas.

³ Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 19 de febrero de 2004.

⁴ Artículo 4º del Decreto Legislativo n.º 1023.

⁵ Artículo 6º del PNUDFFF n.º 1023.

Gráfico n.º 1
 Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos – SAGRHR



Fuente: Directiva n.º 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas" y SERVIR.

De lo expuesto en el gráfico precedente, es de indicar que, el presente servicio de control se enfoca en el "Subsistema Gestión del Empleo" (Ss3), específicamente en el Macroproceso⁶ "Gestión de la Incorporación", el cual abarcará los procesos de: 5. Selección y 6. Vinculación.

El Subsistema Gestión del Empleo (Ss3)⁷, incorpora el conjunto de políticas y prácticas de personal destinadas a gestionar los flujos de los servidores civiles en el SAGRHR desde la selección hasta la desvinculación, y comprende los macroprocesos de: a) Gestión de la Incorporación y b) Administración de personas.

La Gestión de la Incorporación, comprende la gestión de las normas, procedimientos y herramientas referentes al acceso y adecuación de los servidores civiles al puesto y a la entidad; con relación al proceso de (i) Selección, este consiste en el mecanismo de incorporación de servidores civiles con la finalidad de seleccionar a la persona más idónea para el puesto sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y cumplimiento de los requisitos para acceder al servicio civil; y respecto al proceso de (ii) Vinculación, es mediante el cual se formaliza el inicio del vínculo entre el servidor civil y la entidad pública ya sea con la emisión de una resolución administrativa o con la suscripción de un contrato.

⁶ Macroproceso: Agrupan a los procesos que comparten un objetivo común, por lo que resulta fundamental definir correctamente los objetivos, asegurando su coherencia con la misión y los objetivos institucionales. https://www.mopg.gov.py/application/files/7915/4030/2772/GUIA_PRACTICA_GESTION_POR_PROCESOS.pdf

⁷ Numeral 6.1.3 Subsistema Gestión del Empleo de la Directiva n.º 002-2014-SERVIR/GDSRH.

Respecto a la incorporación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en condiciones de igualdad en el sector público.

Mediante Ley n.° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad⁸ (en adelante Ley n.° 29973), se estableció el marco legal general para la promoción, protección y realización, en condiciones de igualdad, de los derechos de las personas con discapacidad promoviendo su desarrollo e inclusión plena y efectiva en la vida política, económica, social, cultural y tecnológica. La mencionada ley dispuso una serie de medidas orientadas a la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en condiciones de igualdad, tanto en la actividad privada como en la actividad pública.

Es así que, en aras de lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público, el artículo 49° de la Ley n.° 29973 dispuso que las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad, entre sus colaboradores, en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, además la disposición es de alcance al personal civil que integra las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú.⁹

Para tal efecto, la norma dispone que, con anterioridad a cualquier convocatoria, las entidades públicas deben verificar el cumplimiento de la cuota de empleo. En tal sentido, en caso se verifique que la entidad no cumple con la cuota, deberá considerar para la convocatoria de selección de personal que en caso de presentarse un empate entre postulantes con y sin discapacidad, se prioriza la contratación de personas con discapacidad, en cumplimiento del beneficio de la cuota laboral.

Al respecto, el cumplimiento de la obligación de la cuota de empleo por parte de las entidades públicas, se materializa en:

- (i) El cumplimiento de la entidad de contar con el 5% del total del personal con personas con discapacidad (La cuota de empleo debe ser calculada considerando todos los regímenes laborales¹⁰ de los servidores en la entidad); y,
- (ii) Verificar antes de iniciar el concurso de méritos que se haya cumplido con la cuota de empleo. Cabe indicar que, no existe prohibición para que las entidades públicas consideren dentro de la “cuota laboral de personas con discapacidad” a aquellas personas que posterior a su ingreso a la administración pública sufrieron de alguna discapacidad.¹¹

La fuente de información del número de servidores públicos activos en las unidades ejecutoras de los pliegos presupuestales pertenecientes al gobierno nacional y gobiernos regionales, se efectúa en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (en adelante AIRHSP), que se constituye como una herramienta operativa de gestión en materia de recursos humanos del Estado. Los datos registrados sirven de base para las fases de formulación, programación, ejecución y evaluación del proceso presupuestario, número de plazas, políticas salariales, obligaciones sociales y previsionales y gastos en personal.

⁸ Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 24 de diciembre de 2012.

⁹ Artículo 53.- La cuota de empleo en el sector público del Reglamento de la Ley n.° 29973.

¹⁰ El servicio civil engloba a todas las personas que trabajan para el Estado. En las entidades del Estado Peruano existen, a la fecha, 15 regímenes laborales, entre generales, especiales y otros, conforme al detalle siguiente:

Generales:

Carrera Administrativa (Decreto Legislativo n.° 276), Régimen de la Actividad Privada (Decreto Legislativo n.° 728), y Contratación Administrativa de Servicios – CAS (Decreto Legislativo n.° 1057).

Carreras Especiales:

Profesorado y Magisterial (Ley n.° 24029 y Ley n.° 29062), Docentes universitarios (Ley n.° 23733), Profesionales de la salud (Ley n.° 23536), Asistenciales de la salud (Ley n.° 28561), Magistrados (Ley n.° 29277), Fiscales (Decreto Legislativo n.° 052), Diplomáticos (Ley n.° 28091), Servidores penitenciarios (Ley n.° 29709), Militares y policías (Ley n.° 28359 y Ley n.° 27238).

Otros:

Gerentes públicos (Decreto Legislativo n.° 1024), Fondo de Apoyo Gerencial (Decreto Legislativo n.° 25650), y convenios de administración con PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo).

¹¹ Informe Técnico n.° 1052-2018-SERVIR/GPGSC de 9 de julio de 2018.

El registro de información en el AIRHSP es de cumplimiento obligatorio para las entidades que constituyen el pliego presupuestario del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales comprendidos en el ámbito de aplicación del Artículo 2° de la Ley n.° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, que a través de sus unidades ejecutoras proporcionan la información del personal activo, pensionistas y modalidades formativas a su cargo.

Adicionalmente, es importante mencionar que las personas con discapacidad acreditan su condición con el Certificado de Discapacidad, el cual es un documento oficial otorgado por médicos certificadores registrados en las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud-IPRESS, públicas, privadas y mixtas a nivel nacional.¹² La Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública, a través de la Dirección de Prevención y Control de la Discapacidad, lleva el registro de los Certificados de Discapacidad emitidos mediante el Aplicativo HIS DSCAP WEB del MINSA.¹³

Respecto a las consecuencias por el incumplimiento a la cuota de empleo.

El artículo 80° de la Ley n.° 29973, establece que el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), es la entidad competente para conocer y aplicar las infracciones y sanciones por el incumplimiento de la presente Ley, sin perjuicio de las competencias específicas que correspondan a los distintos sectores y niveles de gobierno.

El incumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad se considera una infracción muy grave de conformidad con lo establecido en el literal c) del numeral 81.4 de la Ley n.° 29973, y que implica la sanción de una multa que oscila entre las 12 a 15 UIT conforme a lo establecido en el literal c) del Artículo 95° del Reglamento de la Ley n.° 29973.

Con relación al porcentaje de la cuota de contratación de personas con discapacidad en la entidad.

Sobre la base de lo expuesto, el equipo de la entonces Subgerencia de Análisis de Datos¹⁴ de la Contraloría General de la República, en el marco de la función de analizar la información proveniente de las bases de datos, sistemas informáticos y cualquier mecanismo, para detectar posibles inconductas funcionales remite el Memorando n.° 000490-2023-CG/ANDAT de 15 de diciembre de 2023, adjuntando el reporte del porcentaje de participación de personas con discapacidad que vienen laborando en el estado, obtenido como resultado del análisis del cruce de información realizado entre la base de datos de los registros de certificados de las personas con discapacidad contenidos en el Aplicativo del MINSA al 30 de noviembre del 2023, las bases de datos del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planilla y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público - AIRHSP y el Módulo de Control de Pago de Planillas¹⁵ - MCPP, a nivel de gobierno nacional y regional al 30 de setiembre de 2023, teniendo como resultado, respecto a la entidad, lo siguiente:

¹² Numeral 67.2, Artículo 67.- Certificación de la persona con discapacidad del Reglamento de la Ley n.° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.

¹³ Numeral 5.10.2 de la NTS n.° 127-MINSA/2016/DGIESP, Norma Técnica de Salud para la Evaluación, Calificación y Certificación de la Persona con Discapacidad, aprobada con mediante Resolución Ministerial n.° 981-2016/MINSA y modificada con Resolución Ministerial n.° 558-2023/MINSA.

¹⁴ Mediante la Resolución de Contraloría n.° 431-2023-CG de 20 de diciembre de 2023 se dejó sin efecto las funciones de la Subgerencia de Análisis de Datos, siendo asumidas por la Subgerencia del Observatorio Anticorrupción

¹⁵ MCPP: Es el aplicativo informático que permite conciliar de manera integral los datos de las planillas de pago de las entidades con la información registrada en el AIRHSP; a fin de generar el "Ticket de Planilla" para el abono en cuenta de las planillas de pago a través del SIAF-SP.

Cuadro n.º 1
Cálculo del porcentaje de la cuota de contratación de personas con discapacidad en la entidad
al 30 de setiembre de 2023.

Nivel de Gobierno	Código de Unidad Ejecutora (UE)	Unidad Ejecutora	Personal Activo en la entidad	Personas con discapacidad que laboran en la entidad	% Participación de personas con discapacidad que laboran en la entidad
Nacional	001216	Hospital San Juan de Lurigancho	1 317	8	0,61%

Fuente: Memorando n.º 000490-2023-CG/ANDAT de 15 de diciembre de 2023, emitido por la Subgerencia de Análisis de Datos de la Contraloría General de la República.

Conforme se muestra en el cuadro precedente, la entidad cuenta con 8 personas con discapacidad laborando de un total de 1 317, lo que representa el 0,61% del total de personas activas que laboran en la entidad, porcentaje inferior al establecido como cuota de empleo en la Ley n.º 29973.

En tal sentido, resulta necesario comunicar a la entidad la situación expuesta, a fin que disponga de manera preventiva o correctiva acciones para garantizar o promover la selección y vinculación de personas con discapacidad, considerando que el incumplimiento injustificado del porcentaje de la cuota de contratación de personas con discapacidad se considera una infracción muy grave, y que implica la sanción de una multa que oscila entre las 12 a 15 UIT¹⁶ conforme a lo establecido en el literal c) del Artículo 95º del Reglamento de la Ley n.º 29973.

b) Criterio:

La normativa aplicable a la condición es la siguiente:

- **Ley n.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 24 de diciembre de 2012.**

“CAPÍTULO VI
TRABAJO Y EMPLEO

Artículo 49. Cuota de empleo

- 49.1 *Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal (...).*
- 49.2 *Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo se sujeta al procedimiento establecido en el reglamento de la presente Ley.”*

- **Reglamento de la Ley n.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, aprobado mediante Decreto Supremo n.º 002-2014-MIMP, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 8 de abril de 2014.**

“Artículo 53.- La cuota de empleo en el sector público

- 53.1 *Las entidades públicas están obligadas a contratar no menos del 5% de trabajadores con discapacidad del total de su personal, independientemente del régimen laboral en que se encuentren, en el marco normativo vigente.*
- 53.2 *La presente disposición es de alcance al personal civil que integra las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú.*

¹⁶ El Valor de la Unidad Impositiva Tributaria 2024 asciende a S/ 5 150 soles. <https://www.gob.pe/436-valor-de-la-uit>.

Artículo 54.- Procedimiento para el cumplimiento de la cuota de empleo en el sector público

54.1 *En caso que la entidad pública verifique que no cumple con la cuota de empleo, ésta debe considerar para la convocatoria de selección de personal o concurso de méritos que en caso de presentarse un empate entre postulantes con y sin discapacidad, se prioriza la contratación de personas con discapacidad, en cumplimiento del beneficio de la cuota laboral.”*

c) Consecuencia:

La situación descrita afecta la participación e inclusión de personas con discapacidad, además de generar el riesgo potencial de sanciones pecuniarias para la entidad ante el inicio de procedimientos sancionadores por el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) en el marco de la normativa vigente.

III. DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN QUE SUSTENTA LA ORIENTACIÓN DE OFICIO

La información y documentación que la Comisión de Control ha revisado y analizado durante el desarrollo del servicio de Orientación de Oficio a los procesos de selección y vinculación de los recursos humanos, se encuentra detallada en el **Apéndice n.º 1** del presente Informe.

La situación adversa identificada en el presente informe se sustenta en la revisión y análisis de la documentación e información obtenida por la Comisión de Control, la cual ha sido señalada en la condición.

IV. CONCLUSIÓN

Durante la ejecución de la Orientación de Oficio a los procesos de selección y vinculación de los recursos humanos, se ha identificado una situación adversa que afecta o podría afectar la continuidad del macroproceso de la Gestión de la Incorporación de los Recursos Humanos en la Entidad.

V. RECOMENDACIONES

1. Hacer de conocimiento al Titular de la Entidad el presente Informe de Orientación de Oficio, el cual contiene la situación adversa identificada como resultado del servicio de Orientación de Oficio a los procesos de selección y vinculación de los recursos humanos, con la finalidad que se adopten las acciones preventivas o correctivas que correspondan, en el marco de sus competencias y obligaciones en la gestión institucional, con el objeto de asegurar la continuidad del macroproceso de la Gestión de la Incorporación de los Recursos Humanos en la Entidad.
2. Hacer de conocimiento al Titular de la Entidad que debe comunicar al Órgano de Control Institucional del Hospital San Juan de Lurigancho, en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles, las acciones preventivas o correctivas adoptadas o por adoptar, respecto a la situación adversa contenida en el presente Informe de Orientación de Oficio, adjuntando la documentación de sustento respectiva.

Lima, 24 de enero de 2024.

Documento firmado digitalmente

Lizbeth Liliana Tucto Quiroz

Integrante
Comisión de Control

Documento firmado digitalmente

Luis Manuel Portugal Lozano

Subgerente de Prevención e Integridad(e)
Contraloría General de la República

APÉNDICE N.º 1**DOCUMENTACIÓN VINCULADA A LA ACTIVIDAD**

EL PORCENTAJE DE LA CUOTA DE CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO ES MENOR A LA ESTABLECIDA POR LEY, LO QUE AFECTA LA PARTICIPACIÓN E INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, ADEMÁS DE GENERAR EL RIESGO POTENCIAL DE SANCIONES PECUNIARIAS ANTE EL INICIO DE PROCEDIMIENTOS SANCIONADORES POR EL CONSEJO NACIONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD (CONADIS) EN EL MARCO DE LA NORMATIVA VIGENTE.

N°	Documentos
1	Memorando n.º 000490-2023-CG/ANDAT del 15 de diciembre de 2023 con el reporte del porcentaje de participación de personas con discapacidad que vienen laborando en el estado.



CARGO DE NOTIFICACIÓN

Sistema de Notificaciones y Casillas Electrónicas - eCasilla CGR

DOCUMENTO : OFICIO N° 003453-2024-CG/PREVI

EMISOR : LUIS MANUEL PORTUGAL LOZANO - SUBGERENTE -
SUBGERENCIA DE PREVENCIÓN E INTEGRIDAD - CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA

DESTINATARIO : JUAN CARLOS BECERRA FLORES

ENTIDAD SUJETA A CONTROL : UNIDAD EJECUTORA HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO

Sumilla:

En el marco de la normativa que regula el servicio de Control Simultáneo, y de la revisión de la información y documentación vinculada a la "Gestión de la incorporación laboral de las personas con discapacidad en el sector público", comunicamos que se ha identificado una (1) situación adversa contenida en el Informe de Orientación de Oficio n.° 790-2024-CG/PREVI-SOO.

Se ha realizado la notificación con el depósito de los siguientes documentos en la **CASILLA ELECTRÓNICA N° 20512311122**:

1. CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 00001244-2024-CG/PREVI
2. INFORME N° 00790-2024-CG.PREVI-SOO.pdf
3. OFICIO N° 003453-2024-CG.PREVI.pdf

NOTIFICADOR : JOSE CARLOS CORONEL GONZALEZ - SUBGERENCIA DE PREVENCIÓN E INTEGRIDAD - CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA





CÉDULA DE NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA N° 00001244-2024-CG/PREVI

DOCUMENTO : OFICIO N° 003453-2024-CG/PREVI

EMISOR : LUIS MANUEL PORTUGAL LOZANO - SUBGERENTE -
SUBGERENCIA DE PREVENCIÓN E INTEGRIDAD - CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA

DESTINATARIO : JUAN CARLOS BECERRA FLORES

ENTIDAD SUJETA A CONTROL : UNIDAD EJECUTORA HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO

DIRECCIÓN : CASILLA ELECTRÓNICA N° 20512311122

TIPO DE SERVICIO CONTROL GUBERNAMENTAL O PROCESO ADMINISTRATIVO : SERVICIO DE CONTROL SIMULTÁNEO - ORIENTACIÓN DE OFICIO

N° FOLIOS : 12

Sumilla: En el marco de la normativa que regula el servicio de Control Simultáneo, y de la revisión de la información y documentación vinculada a la "Gestión de la incorporación laboral de las personas con discapacidad en el sector público", comunicamos que se ha identificado una (1) situación adversa contenida en el Informe de Orientación de Oficio n.° 790-2024-CG/PREVI-SOO.

Se adjunta lo siguiente:

1. INFORME N° 00790-2024-CG.PREVI-SOO.pdf
2. OFICIO N° 003453-2024-CG.PREVI.pdf





39C37020240003453

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas
de Junín y Ayacucho*

Jesús María, 07 de Febrero de 2024

OFICIO N° 003453-2024-CG/PREVI

Señor(a)

Juan Carlos Becerra Flores

Director Ejecutivo

Hospital San Juan de Lurigancho

Av. Canto Grande S/N Altura Del Paradero 11

Lima/Lima/San Juan De Lurigancho

Asunto : Notificación de Informe de Orientación de Oficio n.° 790-2024-CG/PREVI-SOO al Hospital San Juan de Lurigancho.

Referencia : a) Artículo 8° de la Ley n.° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, y sus modificatorias.
b) Directiva n.° 013-2022-CG/NORM, "Servicio de Control Simultáneo, aprobada con Resolución de Contraloría n.° 218-2022-CG, del 30 de mayo de 2022 y modificatorias.

Me dirijo a usted en virtud de la normativa de la referencia, que regula el Servicio de Control Simultáneo y establece la comunicación al Titular de la entidad o responsable de la dependencia, y de ser el caso a las instancias competentes, respecto de la existencia de situaciones adversas que afectan o podrían afectar la continuidad del proceso, el resultado o el logro de los objetivos del proceso en curso, a fin de que adopten oportunamente las acciones preventivas y correctivas que correspondan.

Sobre el particular, de la revisión de la información y documentación vinculada a la "**Gestión de la incorporación laboral de las personas con discapacidad en el sector público**", comunicamos que se ha identificado (1) situación adversa contenida en el Informe de Orientación de Oficio n.° 790-2024-CG/PREVI-SOO al Hospital San Juan de Lurigancho, que se adjunta al presente documento.

En tal sentido, solicitamos comunicar al Órgano de Control Institucional citado en la recomendación n.° 2 del referido Informe, en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles desde la comunicación del presente Informe, las acciones preventivas o correctivas adoptadas y por adoptar respecto a las situaciones adversas identificadas en el citado Informe, adjuntado la documentación del sustento respectiva.

Es propicia la oportunidad para expresarle las seguridades de mi consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente
Luis Manuel Portugal Lozano
Subgerencia de Prevención e Integridad
Contraloría General de la República

(LPL/ltq)

Nro. Emisión: 04513 (C370 - 2024) Elab:(U19592 - C370)

